

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die na sluiten beëindigingsovereenkomst vertrouwelijke documenten van zakelijke e-mail naar privé-e-mail doorstuurt, is ten onrechte op staande voet ontslagen, maar heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 mei 1998 in dienst getreden bij Kuehne + Nagel N.V. De laatste functie die werknemer vervulde, was die van Business Development Manager. Kuehne + Nagel is een onderneming die zich bezighoudt met logistieke dienstverlening in de sectoren luchtvracht, zeevracht, wegtransport en contractlogistiek. Werknemer was werkzaam op de afdeling 'Aerospace Logistics', die logistieke diensten aanbiedt aan de luchtvaartsector. Partijen hebben in december 2019 overeenstemming bereikt over een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst is op 24 december 2019 door werknemer en op 30 december 2019 door Kuehne + Nagel ondertekend. Op 29 en 30 december 2019 heeft werknemer e-mails van zijn zakelijke e-mailadres met diverse bijlagen doorgestuurd naar zijn privé-e-mailadres. Vanaf 16 januari 2020 is Kuehne + Nagel onderzoek gaan doen en heeft zij formeel onderzoek laten doen naar het versturen van deze e-mails. Op 6 februari 2020 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het doorsturen van vertrouwelijke documenten van werkgever naar zijn privé-e-mailadres. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Kuehne + Nagel verzoekt voorwaardelijk, voor zover het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wordt geacht, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- of de g-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden. Allereerst is het ontslag niet onverwijld verleend. Als Kuehne + Nagel wordt gevolgd in haar stelling dat zij eerst medio januari 2020 bekend is geworden met de gedragingen van werknemer, dan heeft zij onvoldoende voortvarendheid betracht bij het onderzoek naar de dringende reden en het mededelen daarvan aan werknemer. Het had op de weg van Kuehne + Nagel gelegen om, zodra zij de onderwerpen in de e-mails had gezien, waardoor zij het vermoeden kreeg dat werknemer handelingen had verricht die niet in de haak waren, contact op te nemen met werknemer en hem te vragen naar zijn gedragingen en beweegredenen, terwijl zij gelijktijdig voort had kunnen gaan met haar onderzoek. Voorts oordeelt de kantonrechter dat de maatregel ontslag op staande voet in de voorliggende situatie niet proportioneel is, mede gelet

op het feit dat de arbeidsovereenkomst binnen enkele maanden zou eindigen, werknemer tot die tijd geen werkzaamheden meer zou verrichten en geen beschikking meer had over zijn laptop. Er is dan ook geen sprake van een dringende reden. Het ontslag wordt vernietigd.

#### *Ontbinding (e-grond)*

De kantonrechter overweegt dat werknemer door het doorsturen van onder andere een overeenkomst en in het bijzonder informatie met betrekking tot tarieven, in het zicht van een eindigende arbeidsovereenkomst en vlak voor de inleverdatum van zijn laptop, niet alleen verwijtbaar, maar tevens ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer had kunnen en moeten begrijpen dat dit door Kuehne + Nagel niet zou worden getolereerd en consequenties zou hebben. De kantonrechter kan invoelen dat het voor werknemer lastig was om na 22 jaar afscheid te nemen van zijn dienstverband bij Kuehne + Nagel, maar de kantonrechter ziet niet hoe de doorgestuurde informatie voor werknemer een bepaalde 'souvenirwaarde' vertegenwoordigen en daarmee kunnen bijdragen aan een 'trip down memory lane'. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond. Aan werknemer komt geen transitievergoeding toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:5157

**Zaaknummer:** 8433705 \ AO VERZ 20-52

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** K.M. Janssen en R. van den Brink

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW